

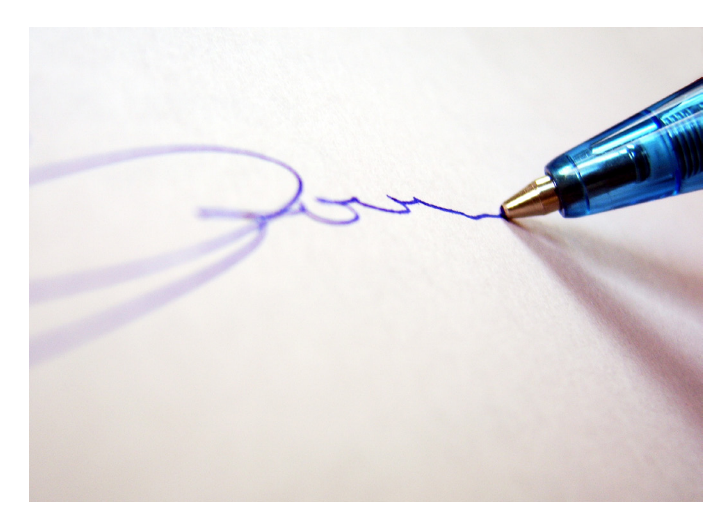
CUANDO CONTRATO A UN TRABAJADOR ¿QUÉ DEBO HACE PARA CUMPLIR LA LEY 31/1995?

En el marco de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales –LPRL–, tanto trabajador como empresario adquieren responsabilidades en materia preventiva. En el caso del empresario, debe garantizar al trabajador una protección eficaz frente a los riesgos laborales.

Como empresario, ¿qué debo hacer para proteger al trabajador?

Tanto si contrata a un nuevo trabajador, como si ya cuenta con ellos, desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales el empresario deberá:

- Velar por la salud de los trabajadores por medio de la **vigilancia de la salud**, en concreto, proporcionando un reconocimiento médico adecuado a los riesgos del puesto de trabajo –reconocimiento médico inicial, en nueva contratación.
- Dar las **instrucciones** oportunas sobre procedimientos de trabajo seguros e indicaciones para evitar o reducir los posibles daños derivados del trabajo.
- Contar con **equipos de trabajo** seguros, que cumplan la normativa, y tengan todas las protecciones colectivas en funcionamiento y cuenten con un manual de instrucciones a disposición de los trabajadores en español.
- Dotar a los trabajadores de los **equipos de protección individual** adecuados, dejando constancia de su **entrega** mediante la firma del trabajador. Asimismo, deberá asegurar la correcta utilización de los mismos.
- Proporcionar al trabajador la **formación** necesaria en materia de PRL:
  - El artículo 19 de la LPRL establece que será suficiente y adecuada, estando su contenido relacionado con los riesgos inherentes al puesto de trabajo.
  - Si desea designar al trabajador como recurso preventivo, éste debe tener formación adecuada, al menos un curso de nivel básico. De igual modo, si el trabajador va a ser nombrado como trabajador designado, deberá tener la formación adecuada a las funciones que va a desempeñar (nivel básico, nivel intermedio o nivel superior según lo establecido en el Reglamento de los Servicios de Prevención).
  - Algunos sectores productivos cuentan con convenios colectivos que obligan a que los trabajadores dispongan de una formación específica en materia de PRL, en función de su puesto de trabajo. Si es el caso de su empresa, deberá proporcionar dicha formación al trabajador.
  - Formación de capacitación, por ejemplo, para el manejo de grúas, etc.



- Proporcionar **información** adecuada sobre:
  - Los riesgos generales de la empresa y los específicos al que el trabajador estará expuesto, en el desarrollo de su actividad.
  - Las medidas preventivas y/o protectoras adoptadas por la empresa y que el trabajador deberá aplicar para controlar los riesgos.
  - Las medidas de emergencia a aplicar.
- Por otro lado, el empresario tendrá en cuenta si el trabajador es:
  - **Menor** –trabajador de entre 16 y 18 años, siempre que tengan el consentimiento de sus padres o tutores–.
  - Está **embarazada** o es **lactante**.
  - Es un **trabajador especialmente sensible**.

  En estos casos, el empresario deberá reevaluar el puesto de trabajo y adaptarlo a las situaciones individuales de cada trabajador evitando que las particularidades de cada trabajador afecten a su salud.

Si quieres ampliar este tema, puedes consultar...

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y modificaciones posteriores.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y modificaciones posteriores.



Con la financiación de:

